

Висновки. Успішна реалізація процесу управління персоналом за допомогою методології IDEF можлива при урахуванні таких принципів: працівники є ключовим фактором успіху підприємства; кадрова політика формується на стратегічних цілях; здійснення постійного стимулювання працівників через робочі цілі підприємства; кожен працівник за сучасних економічних умов зацікавлений у високих соціальних стандартах.

Література

1. Пушкар. Р. Менеджмент: теорія та практика : [підручн.] / Р. Пушкар, Н. Тарнавська. – Тернопіль : Карт-бланш, 2003. – 486 с.
2. Крушельницька О.В. Управління персоналом [навч. посібник] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
3. Иванов Д.Ю. Преобразование процессов: Использование методологии IDEF для реинжиниринга системы менеджмента / Д.Ю. Иванов // Методы менеджмента качества. – 2008. – № 10. – С. 24–28.
4. Черных С.В. Моделирование и анализ систем. IDEF-технологии: практикум / Черных С.В., Семенов И.О., Ручник В.С. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 192 с.

References

1. Pushkar . R. Management : Theory and Practice: textbook . / R. Pushkar , N. Tarnavska . – Ternopil : Carte blanche , 2003. – 486 c. [in Ukrainian]
2. Crushelnytska O. HR [Text] : teach. handbook. / O. Crushelnytska , DP Melnychuk. – K.: Condor , 2003. – 296 c. [in Ukrainian]
3. Ivanov D. The transformation of the processes: Using IDEF methodologies for the reengineering of the system of management/ D. Ivanov // Methods of the quality management. – 2008. - № 10. – С. 24 – 28. [in Russian]
4. Chremnyh S.V. Modeling and analysis of the systems. IDEF-Technology: practical work / S.V. Chremnyh, I.O. Semenov, V.S. handbrake – Moscow: Finance and Statistics, 2006. – 192 c. [in Russian]

Надійшла 11.01.2014; рецензент: д. е. н. Хоменко М. М.

УДК 331.582:658.512.62

М. В. СЕМИКІНА, А. А. ОРЛОВА
Кіровоградський національний технічний університет

ОЦІНКА ПРІОРИТЕТІВ У МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ РОБІТНИКІВ

У статті здійснено оцінку пріоритетів у мотивації професійного розвитку робітників. На основі проведеного моніторингу проведено ранжування пріоритетності мотивів до професійного навчання та працевлаштування робітників. Оцінено мотивації соціальних партнерів, на основі яких сформовані відповідні мотиваційні профілі та розроблено рекомендації щодо підвищення мотивації професійного розвитку на основі активної соціальної взаємодії та партнерства.

Ключові слова: професійний розвиток робітників, мотиваційні пріоритети, мотивація професійного розвитку

М. V. SEMYKINA, A. A. ORLOVA
Kirovohrad national technical university

EVALUATION OF PRIORITIES IN MOTIVATION OF WORKERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT

The aim of the article is to study the nature of motivation of employees and professional assessment of its priorities from the standpoint of the social partners. In the article the priorities in motivation of workers' professional development are estimated. Based on the monitoring the ranking of priority of the motives to vocational training and employment of workers is performed. Motivation of social partners, that formed the basis for appropriate motivational profiles, is evaluated. Recommendations for improving the motivation of professional development through active social interaction and partnership are designed. The results of research actualize an urgent need to harmonize the social partner's motivational priorities in the development of skilled workers, their fruitful cooperation in various economic levels that can be implemented only with the active regulatory role of the state in balancing motivation and incentive effects on each individual.

Keywords: professional development of employees, motivational priorities, motivation of professional development

Постановка проблеми у загальному вигляді. Реалізація стратегічних цілей модернізації економіки України та підвищення її конкурентоспроможності потребують формування кадрового потенціалу країни, здатного забезпечити прискорений інноваційний розвиток, відповідати вимогам національного та світового ринків праці. Однією з причин повільних темпів модернізації вітчизняної економіки є диспропорції у кадровому забезпеченні, нестача кваліфікованих робітників, особливо у промисловості, сільському господарстві, зростання дефіциту кадрів, орієнтованих на постійний професійний розвиток упродовж трудового життя у відповідності з ринковим попитом. Якісних змін у кадровому

забезпеченні національної економіки неможливо досягти без формування належної мотивації робітників до ефективного професійного розвитку за участю усіх соціальних партнерів. Пошук шляхів розв'язання цієї проблеми потребує всебічного аналізу стану мотивації професійного розвитку робітників, оцінки наявності відповідних соціально-економічних передумов, дієвості соціального партнерства в питаннях формування сучасних знань та трудових навичок робітників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми освітньо-професійного розвитку працівників та мотивації у сфері праці знайшли широке відображення у працях Д. Богині, О. Грішнєвої, А. Колота, Л. Лісогор, В. Онікієнка, Т. Петрової та інших українських дослідників.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Забезпечення мотивації ефективного професійного розвитку робітників на засадах соціального партнерства залишається найменш вивченою частиною зазначеної проблеми. Поширеним є уявлення, що така мотивація є переважно справою найманих працівників. Проте для прийняття науково обґрунтованих управлінських рішень щодо розв'язання цієї проблеми є необхідним всебічний аналіз мотивації до ефективного професійного розвитку робітничих кадрів, оцінка ролі соціальних партнерів у формуванні такої мотивації.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування сутності мотивації професійного розвитку робітників та оцінка її пріоритетів з позицій соціальних партнерів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження проблеми мотивації ефективного професійного розвитку робітників на засадах соціального партнерства потребує передусім уточнення термінологічного апарату.

Узагальнюючи наукові підходи О. Грішнєвої, А. Колота, О. Крушельницької Л. Лісогор, Т. Петрової та інших українських дослідників щодо професійного розвитку працівників [1, 2, 4, 8], пропонуємо термін «професійний розвиток» розуміти як набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності.

Огляд літератури свідчить, що мотивацію у сфері праці найчастіше трактують як сукупність рушійних сил, які впливають на трудову поведінку людини, визначаючи її певну активність у досягненні певних цілей трудової діяльності [1, 2, 8]. Розвиваючи думку, поняття «мотивація професійного розвитку» пропонуємо трактувати як результат взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників, які впливають на працівника, формуючи його зацікавленість у постійному нарощуванні професійних знань, вмінь, трудових та професійних навичок, компетенцій. Під внутрішніми чинниками розуміємо потреби, інтереси, цінності людей, під зовнішніми чинниками – різноманітні стимули та антистимули, які сприяють або не сприяють формуванню мотивів професійного розвитку (оплата, умови праці, рівень життя, перспективи кар'єрного зростання, тіснота зв'язку між добробутом і освітньо-професійним розвитком тощо).

Огляд літератури свідчить, що професійний розвиток завжди може бути ефективним або неефективним для будь-якої людини, підприємства, галузі, країни. Останнє залежить, передусім, від ступеню задоволення потреби в цьому розвитку, співвідношення цілей і результатів такого розвитку на різних економічних рівнях, отриманої віддачі (зиску) від інвестування в професійний розвиток. Вважаємо, що розуміння ефективності професійного розвитку може не співпадати у населення, керівників підприємств, держави, що пояснюється різними потребами, різним розумінням бажаного ефекту від такого розвитку. Пояснення результативності професійного розвитку ми неодмінно пов'язуємо зі станом мотивації працівників до професійного розвитку. У тому разі, коли професійний розвиток приносить людині відчутні зиски (моральні, матеріальні), формуються найбільш стійкі мотиви для постійного професійного самовдосконалення працівників. Якщо людина не відчуває зв'язку між зростанням рівня освіти, компетенцій і оплатою, умовами праці, – мотиви професійного розвитку послаблюються. У тому разі, коли на рівні підприємств прагнуть стимулювати розвиток персоналу, там, як правило, для підприємства стають відчутними зиски від освітньо-професійного розвитку кадрів і зростання мотивації професійного розвитку. Там, де такі стимули не створюються – мотиви професійного розвитку руйнуються і підприємство програє.

Підґрунтя для формування високої мотивації до професійного розвитку створюється на різних етапах формування людського капіталу, починаючи з сім'ї, дитинства, шкільних років, коли формуються прагнення до знань, вмінь, їх збагачення. На етапах трудового життя зростає роль індивідуальної, групової, колективної мотивації професійного розвитку. Зауважимо, що спрямованість, сила або слабкість індивідуальної мотивації професійного розвитку залежать від взаємодії індивідуальних потреб, інтересів, цінностей окремої людини та сили впливу різноманітних зовнішніх чинників, одновекторності або різновекторності їх дії. Саме тому на Заході приділяють увагу індивідуалізації систем мотивації у сфері праці, що означає їх орієнтацію на врахування індивідуальних потреб, здібностей, нахилів, цінностей [3, 4]. Разом з тим, слід враховувати, що не менше значення мають потреби групи або колективу працівників, загалом суспільні потреби, які можуть мати свою специфіку, вимагати адекватних чинників стимулюючого впливу. Тому важливо на різних рівнях управління забезпечити гармонійне застосування дії індивідуальних і колективних систем мотивації професійного розвитку працівників. Доцільність їх вибору та застосування має визначатися результатами аналізу потреб, інтересів, структури внутрішніх мотивів.

Потреби професійного розвитку розглядаємо з позицій необхідності розвитку індивіда, колективу людей чи населення в цілому в частині набуття знань, умінь, досвіду, необхідних для здійснення трудової

діяльності за певних умов професійної зайнятості. Не нехтуючи серед них первинними потребами (фізіологічними – потребами в їжі, повітрі тощо), зосередимо увагу на вторинних – соціальних, економічних, визначених досвідом життєдіяльності (потреба у навчанні, у подальшій професійній зайнятості, потреба в успіху, повазі, визнанні, статусі тощо).

В залежності від рівня аналізу виділяємо потреби індивідуальні (характерні для конкретної людини), групові (характерні для трудового колективу) та суспільні (характерні для розвитку суспільства).

За характером появи розрізняємо матеріальні потреби (прагнення достатку, добробуту, певного стандарту життя), трудові (пов'язані зі змістом та умовами навчання, змістом та умовами подальшої професійної зайнятості), статусні (прагнення досягти кращого результату у навчанні, обійняти у подальшому бажану посаду, здобути авторитет), творчі (прагнення виконувати нестандартні завдання інноваційного змісту), соціально-психологічні (прагнення до комфортних взаємовідносин серед членів колективу).

Вважаємо за необхідне виокремлювати серед потреб домінантні (основні, пріоритетні – блага, які працівник бажає отримати неодмінно), другорядні (значимі, але не першочергові) та фонові (важливі, проте не настільки значимі, від яких є можливість відмовитися на користь домінантних чи другорядних потреб).

Інтерес до професійного розвитку формується як усвідомлення потреби досягти певного рівня професійної підготовки як значущого блага. Для працівника, роботодавця, закладу освіти джерелом інтересу можуть стати принципово різні блага, нестача яких спричиняє умови для виникнення конфлікту.

Так, з позиції роботодавця цілями професійного розвитку найманих працівників може виявитися створення стабільного кадрового складу, для якого характерні висока кваліфікація, мотивованість, готовність до постійного навчання та перенавчання в залежності від потреб підприємства.

З позиції працівника метою професійного розвитку може бути підтримка на відповідному рівні рівня компетенцій, знань та навичок зі спеціальності, придбання нових знань, умінь, необхідних для успішної роботи як у сфері виробничої діяльності, так і поза нею. Для навчального закладу інтерес до якісного професійного розвитку виявляється через забезпечення закладу сучасними технічними засобами, підручниками, поповнення штату кваліфікованими викладачами.

На базі усвідомлених головних інтересів у сфері професійного розвитку формуються ключові, пріоритетні мотиви поведінки учасників соціально-трудова відносин. У нашому дослідженні такі групи мотивів отримали назву «мотиваційний профіль пріоритетів у сфері професійного розвитку».

Серед мотивів, якими визначається мотиваційний профіль особистості, визначальними вважаємо:

- мотиви вибору професії (престижність професії, інтерес до неї, схильність до певних видів професійної діяльності);
- мотиви вибору потенційного місця роботи (репутація підприємства, стратегія його розвитку, розвиток корпоративної культури, ставлення до персоналу на підприємстві, умови та режим праці, привабливість робочого місця, наявність компенсаційного соціального пакету, оцінка достатності кваліфікації, рівня освіти, досвіду, знань, умінь, стану здоров'я для виконання професійних обов'язків);
- мотиви до праці (можливості отримання матеріальних благ, необхідних для задоволення особистих потреб і забезпечення добробуту для членів своєї родини; можливості задоволення потреб у спілкуванні; усвідомлення можливості приносити користь суспільству, допомагати іншим людям);
- мотиви професійного розвитку (висока очікувана заробітна плата після отримання сертифікату про освіту; можливість прояву самостійності та кар'єрного зростання у майбутньому завдяки нарощуванню знань та практичних навичок; збільшення шансів досягнути особистих життєвих цілей; кращі шанси для умов виховання своїх дітей та добробуту своєї родини; більше розкриття особистих природних нахилів [7, с.118].

Ці та інші мотиви нами враховано в процесі побудови мотиваційного профілю (особистості, роботодавця, держави) за авторською методикою.

Розглянемо поетапно сутність побудови мотиваційного профілю пріоритетів учня професійно-технічного закладу у сфері професійного розвитку. Вихідні дані базуються на оцінці груп мотивів. Нижче наведено фрагмент такої оцінки за результатами опитування учнів професійно-технічних навчальних закладів Кіровоградської області (рис. 1).

Зауважимо, що запропонований науково-методичний підхід до побудови мотиваційного профілю пріоритетів на рівні особистості передбачає:

- формування бальних оцінок мотивів вибору професії, підкреслених респондентами в анкетах (мотиви об'єднані у групи – внутрішні індивідуально значимі, внутрішні соціально значимі, зовнішні позитивні та зовнішні негативні);
- бальні оцінки виставляються в межах шкали від 0 до 10 (0 – відсутність переваги вибору; 10 – найбільша перевага вибору), це дозволяє здійснити розподіл за групами мотивів та оцінити їх важливість для людини.

У представленому таблицею 1 варіанті розподілу мотивів найбільше балів припадає на користь внутрішніх індивідуально значимих мотивів (сумарне значення їх оцінки 41 проти 20, 27 та 12 за іншими групами мотивів). Враховуючи отриманий результат, будемо мотиваційний профіль особистості на етапі вибору професії (рис. 1).

Мотиви вибору професії учнем професійно-технічного навчального закладу (один із варіантів)*

№ п/п	Мотиви вибору професії	Бали: (0 – відсутність переваги, 10 – найбільша перевага)
1	Внутрішні індивідуально значимі мотиви	
1.1	Високооплачувана	10
1.2	Відповідає моїм здібностям	10
1.3	Сприяє розумовому та фізичному розвитку	5
1.4	Приваблива	10
1.5	Дає можливості для прояву творчості	6
	Сума балів	41
2	Внутрішні соціально значимі мотиви	
2.1	Передбачає високе почуття відповідальності	4
2.2	Дає можливість приносити людям користь	5
2.3	Дає можливість для зростання професійної майстерності.	5
2.4	Дозволяє реалізувати здібності до керівної роботи	3
2.5	Дозволяє отримати суспільно корисний результат	3
	Сума балів	20
3	Зовнішні позитивні мотиви	
3.1	Пов'язана зі спілкуванням з різними людьми	1
3.2	Подобається рідним, знайомим, друзям	5
3.3	Визнається суспільством престижною	7
3.4	Близька до спорідненої зайнятості	6
3.5	Дозволяє використовувати вміння поза роботою	8
	Сума балів	27
4	Зовнішні негативні мотиви	
4.1	Вимагає зміни місця проживання	3
4.2	Обмежує лише набутою освітою	1
4.3	Передбачає відсутність комфортних умов	2
4.4	Відсутність варіанту вибору	3
4.5	Не особистий вибір, спонукання	3
	Сума балів	12

* Вихідні дані до визначення мотиваційного профілю особистості; розроблено авторами.

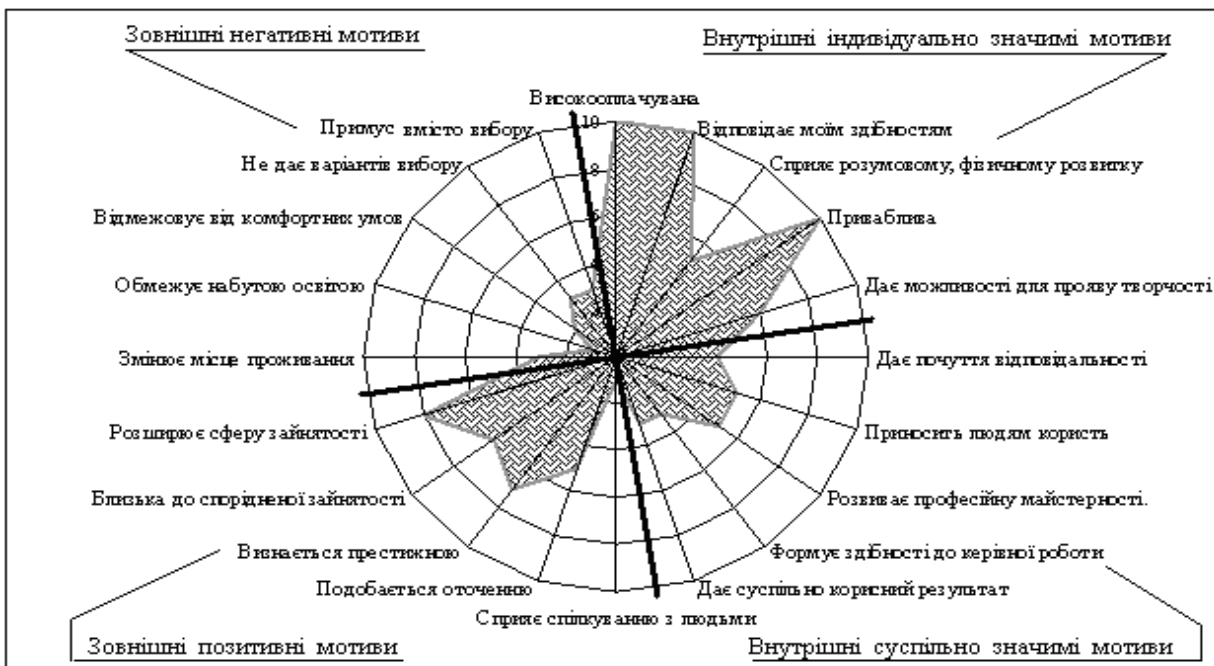


Рис. 1. Мотиваційний профіль пріоритетів особистості на етапі вибору професії (за результатами опитування учнів професійно-технічних навчальних закладів Кіровоградської області)

Використання цього підходу для визначення мотиваційних пріоритетів особистості допомагає наочно побачити можливі подальші кроки людини у сфері професійного розвитку. Звернення до переліку професій дозволяє людині зупинити вибір на тих із них, які найбільше відповідають контуру відображеного мотиваційного профілю, отже, є найбільш прийнятними для вибору місця професійної підготовки і самої професії.

Зауважимо, що відомості про мотиваційний профіль особистості можуть слугувати основою для побудови мотиваційного профілю абітурієнтів, учнівської молоді професійно-технічного навчального закладу (ПТНЗ). Аналіз мотиваційного профілю пріоритетів абітурієнтів дозволяє навчальному закладу перебудувати напрями профорієнтаційної роботи, підтримувати зв'язки саме з тими роботодавцями, які пропонують робочі місця, більш привабливі для працевлаштування випускників ПТНЗ. У свою чергу, аналіз мотиваційного профілю пріоритетів учнівської молоді ПТНЗ дозволяє зрозуміти, чому частина випускників ПТНЗ на певному етапі навчання втрачає інтерес до професії, а потім не працевлаштовується на підприємства за обраними робочими спеціальностями [7, с. 120].

Вважаємо, що мотиваційний профіль доцільно визначати для різноманітних учасників професійного розвитку (учнів ПТНЗ, слухачів курсів підвищення кваліфікації, працівників підприємств, роботодавців, держави) для узгодження та регулювання їх інтересів. Їх вплив безпосередньо може посилити або послабити мотивацію працівників до професійного розвитку, зумовлюючи його більшу чи меншу ефективність. Неузгодженість в дії соціальних партнерів може зводити нанівець витрачені зусилля та кошти, тому доцільно запропонований науково-методичний підхід до визначення мотиваційного профілю обов'язково поширювати і на інших учасників соціально-трудових відносин для того, щоб побачити напрями регулювання мотиваційних інтересів у суспільстві загалом. Тому у нашому дослідженні окрема увага була приділена також формуванню мотиваційного профілю роботодавців та мотиваційному профілю держави.

Мотиваційний профіль роботодавця сформовано за результатами анкетного опитування керівників промислових підприємств (на прикладі промислових підприємств м. Кіровограда). На основі аналізу анкет було побудовано таблицю з вихідними даними, що відображала вимоги до професійних якостей претендента на вакантне робоче місце. Заповнення таблиці засвідчило нерівнозначність мотиваційних характеристик для широкого спектру професій, тому було передбачено використання стандартизованої оціночної стовідсоткової шкали, нижня і верхня межі якої визначаються відповідно до особливостей вимог до представника певної професії. В процесі порівняння можна побачити, що мотиваційні пріоритети особистості у сфері професійного розвитку (рис.1) не співпадають з мотиваційними пріоритетами роботодавця, що віддзеркалюють його вимоги до претендентів на вакантне робоче місце (рис.2).

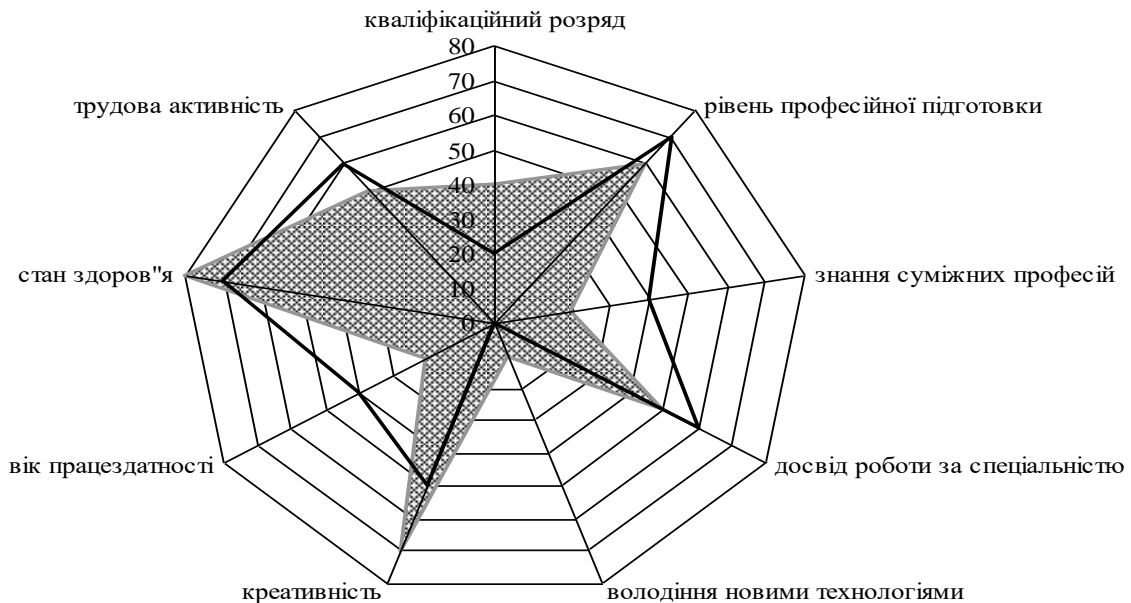


Рис. 2. Мотиваційний профіль пріоритетів роботодавця (за результатами оцінки претендентів на робоче місце; заштрихована ділянка – область вимог роботодавця, контур з незаштрихованою ділянкою – характеристики претендента)

Одночасно, користуючись ілюстрацією побудованого мотиваційного профілю роботодавця, яка містить також характеристики претендента на робоче місце, можна побачити, що цей претендент не відповідає основним вимогам роботодавця, оскільки має місце нестача необхідного кваліфікаційного розряду, креативності та високої працездатності (показники здоров'я).

Користуючись зазначеним підходом, формуємо вихідні дані та мотиваційний профіль пріоритетів держави у забезпеченні умов професійного розвитку населення (рис. 3).

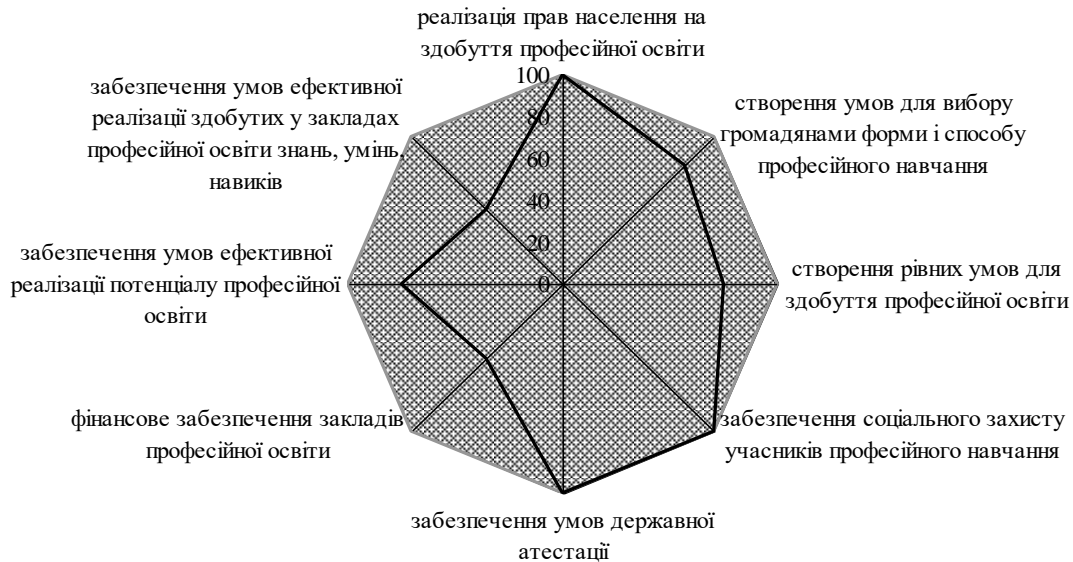


Рис. 3. Мотиваційний профіль пріоритетів держави у забезпеченні умов професійного розвитку (заштрихована ділянка – рівень законодавчо визначених вимог; контур з незаштрихованою ділянкою – оцінка реального стану реалізації цих вимог)

Вихідними даними для побудови мотиваційного профілю держави слугували, по-перше, результати вивчення законодавства щодо забезпечення професійного розвитку в країні, опитування фахівців управління освіти та науки Кіровоградської обласної державної адміністрації, обласного центру зайнятості стосовно вимог до якості професійного навчання, по-друге, результати проведеного моніторингу стану навчання у ПТНЗ Кіровоградської області та анкетне опитування учнів. Виявлено групу мотивів, найбільш впливових на етапі вибору професії:

- відносно високий зарібок (95% від кількості респондентів);
- комфортні умови праці після отримання професії (92%);
- відповідність здібностям (92%);
- можливість мати додаткову роботу, додатковий зарібок (88%);
- неможливість до попередньої підготовки (86%);
- можливість фізичного і розумового розвитку (83%);
- корисність для повсякденного життя (78%);
- розвиток професійної майстерності (76%);
- можливість подальшого професійного зростання (75%).

Пріоритети серед мотивів вибору місця працевлаштування по завершенню професійного навчання ілюструємо рисунком 4. Відповідно отриманих даних, найбільш пріоритетними на етапі працевлаштування визнано: високу зарібну плату (100%), комфортні умови праці (96%), можливості для отримання додаткового зарібку (92%), невисоку, але гарантовану зарібну плату (86%), вільний режим зайнятості (82%), що в цілому складає більшу половину (53%) сили впливу всіх мотивів загалом (603/1141 \square 0,528) [4, с. 163].

Аналіз отриманих даних та порівняння мотиваційного профілю на рівні особистості, держави та роботодавців дозволило побачити неспівпадання мотиваційних пріоритетів, а значить, – потребу узгодження інтересів соціальних партнерів в інтересах поліпшення підготовки кваліфікованих робітничих кадрів у відповідності до потреб економіки та суспільства. Аналіз довів, що однією із вагомих завад на шляху подолання низької ефективності навчання робітничим професіям та підвищення кваліфікації робітників є непривабливі умови працевлаштування та низький дохід.

На основі здійсненої оцінки мотиваційних пріоритетів було розроблено рекомендації щодо підвищення мотивації роботодавців до участі у підготовці робітничих кадрів, серед яких:

- розвиток соціального діалогу, створення соціальними партнерами Фонду професійного навчання, фінансування якого відбуватиметься за рахунок відрахувань 0,1% внесків із зарібної плати працівників та 0,5% внесків з фондів роботодавців;
- застосування системи пільг і бонусів як стимулів для роботодавців до професійного розвитку робітничих кадрів (навчання персоналу на власній матеріально-технічній базі забезпечуватиме підприємству право на отримання щорічної субсидії на розвиток персоналу);
- забезпечення можливостей стажування на підприємствах випускників навчальних закладів, що здобули кваліфікацію за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», за умов відшкодування роботодавцю 50% частки єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

застосування пільгового оподаткування витрат на організацію виробничої практики учнів професійно-технічних навчальних закладів, що стимулюватиме роботодавців до організації стажування випускників навчальних закладів на підприємстві та ін. [7, с. 169–171].

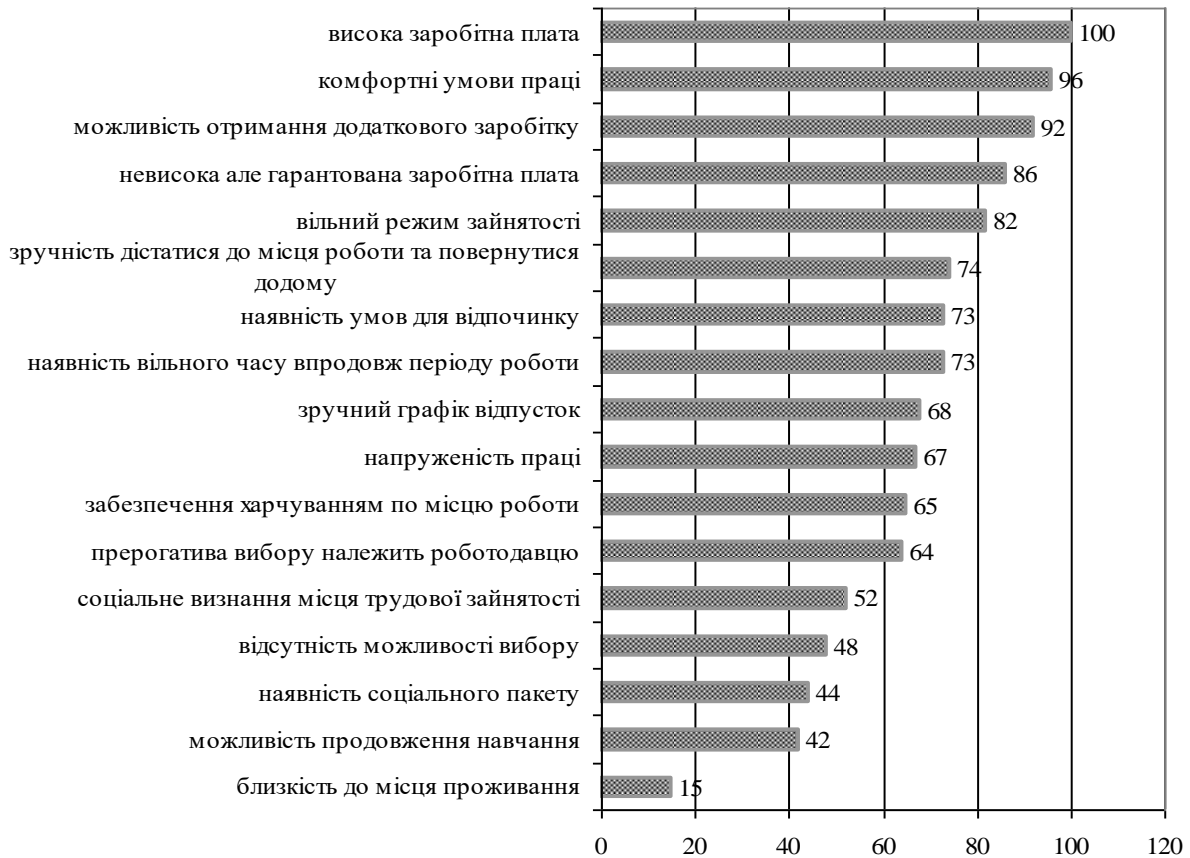


Рис. 4. Ранжування пріоритетності мотивів працевлаштування після завершення навчання в ПТНЗ (у % до загальної кількості респондентів; чим вище значення, тим вище пріоритет)

У свою чергу, посиленню мотивації населення до опанування робітничими професіями сприятимуть такі заходи:

- підвищення привабливості робочих місць за умовою та оплатою праці, що пропонуються випускникам ПТНЗ, робітничій молоді;
- відтворення стимулюючої ролі заробітної плати, посилення її кореляційного зв'язку з існуючим рівнем освіти;
- удосконалення процедури надання пільгових безвідсоткових кредитів для отримання освіти, безпечні умови праці;
- забезпечення тісного зв'язку між підвищенням кваліфікації і соціальними та економічними стимулами, що пропонуються робітникам, які прагнуть до професійного розвитку.

Висновки

Мотивація професійного розвитку слугує результатом взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників, які впливають на людину на різних економічних рівнях, з боку усіх соціальних партнерів, формуючи його зацікавленість у постійному нарощуванні професійних знань, вмінь, трудових та професійних навичок, компетенцій. розроблений науково-методичний підхід.

Розроблено науково-методичний підхід до оцінки мотиваційного профілю пріоритетів у сфері професійного розвитку, апробація якого дозволила довести різновекторність інтересів та мотиваційних пріоритетів соціальних партнерів (держави, населення, роботодавців) у розвитку підготовки кваліфікованих робітників у країні. Це актуалізує нагальну потребу в узгодженні інтересів у сфері професійного розвитку, у плідній соціальній взаємодії на різних економічних рівнях, що можливо реалізувати лише за умов активної регулюючої ролі держави у збалансуванні мотивацій соціальних партнерів та стимулюючого впливу на кожного суб'єкта.

Перспективи подальших наукових розробок мають бути пов'язані із формуванням ефективного мотиваційного механізму професійного розвитку населення на основі вдосконалення дії адміністративно-правових, інституційних, фінансово-економічних, соціально-економічних та культурних важелів впливу на взаємодію усіх соціальних партнерів в інтересах підготовки кваліфікованих робітників в Україні.

Література

1. Грیشнова О.А. Розвиток персоналу на підприємствах: вітчизняні проблеми та шляхи їх розв'язання / О.А. Грیشнова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Сер. : Економіка. — 2002. — Вип. 58. — С. 30—38.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот. — К. : КНЕУ, 2002. — 345 с.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. — К., «Кондор». — 2005. — 308 с.
4. Лісогор Л.С. Напрями вдосконалення системи професійного навчання в промисловості України : у 2 т. / Л.С. Лісогор // Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України: доповіді міжнар. наук-практ. конф., м. Київ, 28–29 листопада 2007 р. — К. : РВПС України НАН України, 2008. — Т. 2. — С. 250—256.
5. Орлова А.А. Оцінка мотивацій населення до професійного навчання в Україні / А.А. Орлова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. — Кіровоград : КНТУ. — 2012. — Вип. 22. — Ч. I. — С. 160—165.
6. Орлова А.А. Система професійного навчання робітничих кадрів: сутність, проблеми розвитку, напрями вдосконалення / А.А. Орлова, М.В. Семикіна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2012. — Т.2. — № 6. — С. 55—59
7. Орлова А.А. Підготовка кваліфікованих робітничих кадрів: теорія і практика регулювання [монографія] / Орлова А.А. / За ред. М.В. Семикіної. — Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. — 252 с.
8. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 2. — С. 26—34.
9. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії : монографія Семикіна М.В., Іщенко Н.А, Родіонова М.О. — Кіровоград : КОД, 2009. — 200 с.
10. Семикіна М. Потреби, інтереси і ціннісні орієнтації як найважливіші елементи мотиваційного механізму / М. Семикіна // Стратегія економічного розвитку України : Наук. зб. — К. : Київський нац. економ. ун-т, 2001. — Вип. 7 — С. 93—99.
11. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці : методологічна оцінка ефективності та принципи регулювання : монографія / Кіровоградський нац. техн. ун-т. — Кіровоград : МАВІК, 2004. — 124 с.

References

1. Hrishnova O.A. Rozvytok personalu na pidpriemstvakh: vitchyzniani problemy ta shliakhy yikh rozv'iazannia. Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka, Ekonomika, 2002, No 58, 30—38 pp.
2. Kolot A.M. Motyvatsiia personalu : Pidruchnyk. Kyiv, KNEU, 2002, 345 p.
3. Krushelnytska O.V., Melnychuk D.P. Upravlinnia personalom. Navchalnyi posibnyk. Kyiv, «Kondor», 2005, 308 p.
4. Lisohor L.S. Napriamy vdoskonalennia systemy profesiinoho navchannia v promyslovosti Ukrainy. Problema efektyvnoho vykorystannia ta profesiino-tekhnichnoi pidhotovky kadriv promysloвого sektoru ekonomiky Ukrainy: dopovidi mizhnar. nauk-prakt. konf., Kyiv, 28–29 lystopada 2007 r. Kyiv, RVPS Ukrainy NAN Ukrainy, 2008, Vol. 2, 250—256 pp.
5. Orlova A.A. Otsinka motyvatsii naselennia do profesiinoho navchannia v Ukraini. Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky, Kirovohrad, KNTU, 2012, No 22, 160—165 pp.
6. Orlova A.A., Semykina M.V. Systema profesiinoho navchannia robotnychykh kadriv: sutnist, problemy rozvytku, napriamy vdoskonalennia. Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky, 2012, Vol 2, No 6, 55—59pp.
7. Orlova A.A. Pidhotovka kvalifikovanykh robotnychykh kadriv: teoriia i praktyka rehuliuвання: monohrafiia. Ed. by M.V. Semykina. Kirovohrad, Imeks-LTD, 2013, 252 p.
8. Petrova T. Profesiinnyi rozvytok pratsivnykiv: problemy stymuliuвання personalu ta zainteresovanosti robotodavtsiv. Ukraina: aspekty pratsi, 2010, No 2, 26—34 pp.
9. Semykina M.V., Ishchenko N.A, Rodionova M.O. Motyvatsiia efektyvnoi zainiatosti: problemy, tendentsii, vybir stratehii. Monohrafiia. Kirovohrad, KOD, 2009, 200 p.
10. Semykina M. Potreby, interesy i tsinnisni oriientsatsii yak naivazhlyvishi elementy motyvatsiinoho mekhanizmu. Stratehiia ekonomichnoho rozvytku Ukrainy: Nauk. zb. Kyiv, Kyivskiy nats. ekonom. un-t, 2001, Vol. 7, 93—99 pp.
11. Semykina M.V. Sotsialno-ekonomichna motyvatsiia pratsi : metodolohichna otsinka efektyvnosti ta pryntsyipy rehuliuвання : Monohrafiia. Kirovohradskiy nats. tekhn. un-t, Kirovohrad, MAVIK, 2004, 124 p.

Надійшла 17.01.2014; статтю представляє д. е. н. Семикіна М. В.